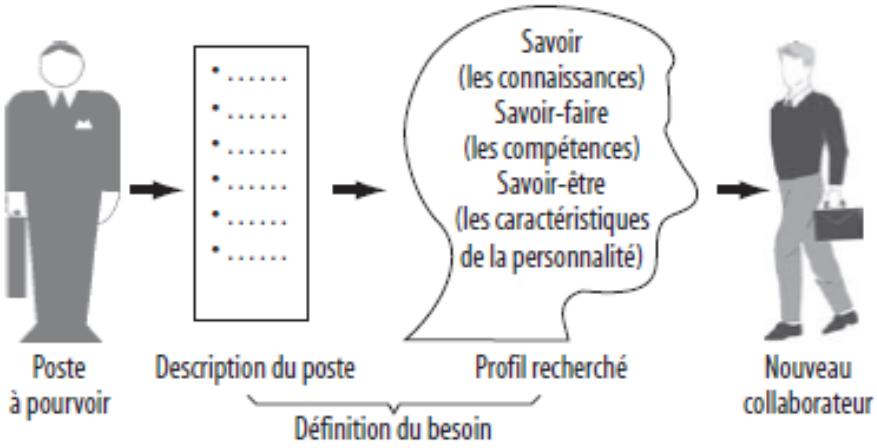
# Comment augmenter son efficacité dans un entretien de recrutement avec une Compagnie Aérienne ?

**Instructeur : Mr.Hafedh LAROUSSI**

## Principaux outils utilisés en recrutement




**L'entretien de groupe.** Il est utilisé par les entreprises qui ont un grand nombre de recrutements à réaliser sur un même poste pour opérer une présélection.

**Le jury.** Le candidat est soumis aux questions de plusieurs personnes. Cette technique est surtout utilisée pour les postes à forte tension.

**La graphologie.** Elle apporte un éclairage sur des traits de personnalité et des comportements. Mise à sa juste place, en support de l'entretien, elle apporte un regard intéressant sur un candidat.

**La morpho-psychologie.** Elle étudie la personnalité d'un individu à partir d'une analyse détaillée de son visage. Peu employée, elle est plutôt mal vécue par les candidats.

**Les tests.** Très nombreux, ils se subdivisent en plusieurs catégories :

- les tests d'efficience comportant les tests d'intelligence et les tests d'aptitudes mentales et techniques ;
- les tests de personnalité comportant les inventaires de personnalité et les tests projectifs.

# Entretien :
# les 7 attitudes
# qui énervent les recruteur

- **Les recruteurs sont des gens comme les autres. Ils ont leurs petites manies, leurs couleurs préférées, leurs vêtements fétiches... et des petits trucs qui les horripilent.**

- **On va voir quelques attitudes qu'ils détestent le plus chez les candidats.**

- **Le candidat qui arrive en retard et qui ne s'excuse pas**
- « *la première des politesses, c'est d'arriver à l'heure. Un entretien d'embauche ce n'est pas un rendez-vous comme un autre.*

- *On peut faire un petit effort pour régler sa montre.* »

- **Le candidat qui n'a rien préparé**
- « *La personne qui vient et qui ne connaît rien de l'entreprise, c'est super agaçant. Même si c'est quelqu'un qui peut avoir un profil intéressant, elle donne l'impression au recruteur de perdre son temps* »
- « *On se prépare en amont d'un recrutement, on étudie le poste, on épluche des CV et des lettres de motivation... C'est une plaie quand le candidat n'a aucune question à poser parce que lui n'a pas eu deux heures à consacrer avant de venir nous rencontrer.* »

- **Le candidat qui ne parle que de lui**
- *« C'est sûr, les candidats sont là pour se vendre... mais on sait qu'ils travaillent rarement seul. Alors la personne qui ne parle que d'elle, sans jamais évoquer son équipe, son organisation, son entreprise, ça donne l'impression qu'elle ne pense qu'à son nombril. Et ça peut vite devenir usant »,*

- *« Il y a aussi celui qui essaie de se survendre ou de tricher sur son CV, On le voit arriver de loin. »*

- **Le candidat trop à l'aise**
- « *arriver en short à l'entretien, s'installer après avoir à peine dit bonjour et se vautrer sur sa chaise comme chez mémé.* »
- « *C'est sûr qu'on n'est pas entre amis. On peut arriver détendu, mais il y a des codes à respecter. Heureusement, la grande majorité des candidats le savent.* »

- **Le candidat qui refuse de répondre aux questions**
- « *Pour certains, chaque question est « trop personnelle ». Ca passe une fois... mais au bout de deux ou trois fois, j'arrête de poser des questions et je laisse la personne se débrouiller elle-même* », explique Laurent Rodriguez, recruteur chez Lactalis et auteur du blog Recruteur et Candidat .

- A priori, ce n'est pas bon signe. « *Mais le pire*, reprend le recruteur, *ce sont les candidats très revendicateurs, qui nous prennent de haut. On sait que les process de recrutement sont lourds, compliqués et amènent à bien des frustrations. Mais quand vous avez réussi à décrocher un entretien, ce n'est plus le moment d'être remonté contre nous.* »

- **Le candidat qui veut être calife à la place du calife**
- *« Les petits jeunes sans expérience qui réclament un poste pour lequel ils n'ont pas eu le temps d'acquérir les compétences, peut être assez gênant. Ils veulent tout de suite devenir chef à la place du chef et montrent ainsi qu'ils n'ont pas vraiment compris comment fonctionne une entreprise... Et c'est surtout prétentieux et arrogant. »*

- **Le candidat qui ne parle pas**
- « *On sait que c'est stressant un entretien et on est tolérant sur les manifestations d'angoisse. Mais les personnes à qui il faut soutirer chaque mot, qui ne répondent que par oui ou par non, c'est franchement épuisant* »,

- « *Ca met très mal à l'aise. Et ce à quoi pense rarement le candidat, c'est que l'entretien peut aussi être très anxiogène pour un recruteur. Les opérationnels, notamment, ne sont pas forcément préparés à ce type d'exercice et peuvent être aussi stressés qu'eux.* »

# Les 7 "bons" défauts en entretien d'embauche

- **"Selon vous, quels sont vos défauts ?" Les recruteurs adorent cette question. Les candidats la détestent.**
- **Pouvez-vous vraiment révéler le pire de vous-même sans plomber l'entretien d'embauche ? Oui, en argumentant et en les présentant sous leur meilleur jour. Bref, en rendant vos défauts "présentables". Mode d'emploi.**

# Défaut n°1 : Je suis pessimiste

- Votre propension à envisager les évènements d'une manière négative est ancrée en vous. « Mais ce défaut reste audible par les recruteurs car les personnes pessimistes sont en général prudentes et prennent le temps de la réflexion avant de passer à l'action »,

# Défaut n°2 : Je suis désordonné

- Ce défaut présente également une qualité. Vous êtes désordonné mais vous vous y retrouvez toujours dans votre désordre. Donc pas de crainte à avoir pour le recruteur. Précisez également, que malgré ce penchant pour le fouillis, vous respectez toujours les procédures à la lettre.

# Défaut n°3 : Je suis contrôlant

- En clair, vous avez du mal à déléguer. Dommage, vous visez justement un poste de manager. Alors pour rassurer le recruteur durant l'entretien, précisez-lui que du coup, vous êtes tellement investi dans votre tâche que l'entreprise peut compter sur vous en tout circonstance. "Vous êtes alors le garant de l'atteinte des objectifs",.

# Défaut n°4 : Je suis sensible

- Attention terrain glissant, les émotions n'ont guère droit de citer dans les entreprises. Donc, il va vous falloir argumenter sérieusement ce défaut en entretien d'embauche. "Les personnes sensibles sont très observatrices et disposent de sens particulièrement développés. Leur sensibilité va de paire avec leur créativité. Et puis, autre avantage: elles prennent en général soin de ne jamais heurter les autres".

# Défaut n°5 : Je suis ambitieux

- Alors même si officiellement, le terme fait peur (surtout aux candidats d'ailleurs), en off, les recruteurs adorent ceux qui affichent leur ambition. Tout est une question de forme. Évidemment, impossible de lancer que dans deux ans, vous vous voyez déjà calife à la place du calife. Préférez des tournures du genre, "j'ai déjà une bonne vision de l'avenir, j'aime mener des projets sur le long terme, j'ai besoin de considérer dès maintenant mes perspectives d'évolution dans l'entreprise. Le terme ambition étant donc à manier avec parcimonie.

# Défaut n°6 : Je suis introverti

- Ce défaut est audible en entretien à condition de ne pas postuler pour un job dans le cadre duquel l'expression et la créativité sont indispensables.

- « Les introvertis sont des personnes posées qui ne parlent pas pour ne rien dire. Un profil idéal pour des fonctions de procédures».

# Défaut n°7 : Je suis lent

- Pour convaincre, vous allez devoir faire l'éloge de la lenteur. « En argumentant par exemple que vous allez toujours au fond et au bout des dossiers ».

# MERCI